

4 RUE LEON JOST
75017 PARIS - 01 56 21 00 00



12/13 AVR 08
Quotidien Paris
OJD : 22236

Surface approx. (cm²) : 761

ENTREPRISES • La Charte de parentalité présentée par Xavier Bertrand

Comment pour un salarié concilier travail et famille ?

Marie-Eve Wilson-Jamin

Mieux vivre et donc mieux travailler. Les entreprises commencent à comprendre qu'un salarié qui a l'esprit libre est beaucoup plus productif.

Eviter les réunions avant 9 heures et après 18 h 30, aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes, mettre en place une hot-line d'urgence pour les gardes d'enfants ou encore accueillir les enfants de 4 à 10 ans tous les mercredis et pendant les vacances scolaires. Une autre idée est d'installer des crèches dans les entreprises comme on le fait aux Etats-Unis. De la science-fiction ? Non, désormais une réalité au sein d'une trentaine de grandes entreprises (L'Oréal, Adecco, Alstom, Bouygues, Carrefour, France Telecom, Totla, Suez, PSA, Orange...).

Un salarié est aussi un parent

En France, plus de 82 % des femmes de 25 à 49 ans travaillent et le taux de natalité est le plus élevé d'Europe. Il faut donc trouver une solution pour concilier les deux vies, professionnelle et privée. Il est également important de mieux gérer les parcours professionnels des hommes et des femmes. La trentaine d'entreprises qui ont signé la charte hier matin s'engage donc à favoriser la parentalité, c'est-à-dire accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et donc mieux travailler. Réaliser qu'un salarié est aussi un parent entre dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Les entreprises, en signant cette charte, témoignent de leur volonté de mettre en place des actions en faveur de la parentalité. ■



4 RUE LEON JOST
75017 PARIS - 01 56 21 00 00

12/13 AVR 08

Quotidien Paris
OJD : 22236

Surface approx. (cm²) : 761

Photo Sipa/Capman

Les crèches en entreprise seront bientôt une réalité comme chez nos voisins d'outre-Atlantique.

MODE D'EMPLOI

C'est un engagement qui lie l'entreprise et ses salariés.

Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

- **Sensibiliser les responsables Ressources humaines et les managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne**
- **Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement**

Créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte

- **Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés parents**
- **Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes**

Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents

- **Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés parents.**
- **Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés parents**

France Soir plus

4 RUE LEON JOST
75017 PARIS - 01 56 21 00 00

12/13 AVR 08
Quotidien Paris
OJD : 22236

Surface approx. (cm²) : 761

Claire BEFFA ● Directrice du cabinet-conseil Equilibres a collaboré à la rédaction de cette charte

"C'est la dimension humaine qui prime dorénavant"

***FRANCE-SOIR.* Pourquoi cette charte ?**
CLAIRE BEFFA. Il y a de plus en plus de pression sur les employés quant à leurs qualités professionnelles. Et nous nous sommes aperçus que c'était un frein à l'évolution des femmes. De plus, les entreprises jouent la carte du bien-être de leurs employés pour attirer de nouveaux collaborateurs. C'est la dimension humaine qui prime car dorénavant les salariés n'ont plus seulement une identité professionnelle. L'entreprise, pour être compétitive, doit être une entreprise citoyenne. Le stress dans l'entreprise est un réel problème qui peut mener certains au suicide. De plus, la carrière est plus longue de nos jours avec les cotisations retraite rallongées. Les entreprises ont donc tout intérêt à ménager leurs employés. C'est une nouvelle donnée que les entreprises doivent prendre en compte pour réduire les coûts du recrutement et des arrêts maladie.


Claire Beffa.

Quand est-ce que cette charte sera opérationnelle ?
Elle est opérationnelle théoriquement dès ce matin *(vendredi NDLR)* car les entreprises ont signé et les engagements ont été pris. Mais, en réalité, dès que l'observatoire va fonctionner, c'est-à-dire mi-mai. Celui-ci va permettre d'installer un baromètre pour mesurer les entreprises « family friendly » (qui respecte les familles). Nous faisons le pari que cette charte sera le point de départ d'une nouvelle politique de ressources humaines globale.

Quelles sont les actions concrètes ?
Les actions concrètes ne sont pas forcément spectaculaires, elles peuvent concerner la gestion des congés maternité. Les entreprises peuvent également faire mieux respecter les congés paternité. En effet, suite à l'étude menée sur les pères trentenaires, il ressort qu'ils s'occupent plus de leurs enfants et qu'ils souhaitent protéger cette partie de leur vie. ■



4 RUE LEON JOST
75017 PARIS - 01 56 21 00 00

"Les pères managers en quête d'équilibre"

Mener une carrière en étant parent n'est pas une problématique exclusivement féminine. En effet, deux pères cadres sur trois sont en quête d'équilibre de vie tout en souhaitant préserver leur engagement professionnel. Ainsi, 48 % des cadres interrogés ont pris leur congé paternité en totalité et 12 % partiellement. Le père est devenu avide d'échanger au quotidien avec ses enfants. Pour 81 % d'entre eux, être père c'est d'abord consacrer du temps pour jouer, discuter, lire des histoires et accompagner leurs enfants à l'école. Trois profils ont été identifiés : « les pourvoyeurs de revenus » pour qui le travail justifie des sacrifices personnels (15 %), « les équilibristes » qui naviguent à vue pour concilier au mieux vies familiale et professionnelle (52 %) et « les égalitaires » qui vivent au quotidien un vrai partage des tâches parentales et de l'investissement professionnel (33 %). Plus de 80 % des pères managers attendent des actions concrètes de la part des entreprises. Certaines commencent ainsi à inventer une politique familiale qui s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes : services aux salariés parents (crèches), souplesse d'organisation de travail ou réflexion sur les pauses professionnelles (congé sabbatique)...